

A Magyar Köztársaság Legfelsőbb Bírósága a dr. Kozma Zoltán Márton ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Soós Andrea ügyvéd által képviselt alperes ellen kártérítés megfizetése iránt a Fővárosi Munkaügyi Bíróságnál 2.M.1594/2007. szám alatt megindított és másodfokon a Fővárosi Bíróság 49.Mf.636.447/2008/3. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen az alperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán - tárgyaláson kívül - meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Legfelsőbb Bíróság a Fővárosi Bíróság 49.Mf.636.447/2008/3. számú ítéletének felülvizsgálati kérelemmel nem támadott rendelkezését nem érinti, egyebekben hatályában fenntartja.Kötelezi az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek

- tizenöt nap alatt - 50.000 (ötvenezer) forint felülvizsgálati perköltséget.

A felülvizsgálati eljárás illetékét az állam viseli.

I n d o k o l á s :

A felperes a keresetében annak megállapítása mellett, hogy az alperes jogellenes károkozó magatartást tanúsított, az általa jogtalanul felvett 5.330.822 forint visszafizetésére kérte őt kötelezni. Az alperes viszontkeresete 6 havi átlagkeresetének megfelelő összeg - 5.330.822 forint - megfizetésére irányult.A Fővárosi Munkaügyi Bíróság 2.M.1594/2007/19. számú ítéletével a felperes keresetét, továbbá az alperes viszontkeresetét elutasította. Megállapította, hogy mindegyik fél viseli a saját költségét. A felperest 319.850 forint eljárási illeték megfizetésére kötelezte.Az elsőfokú bíróság által megállapított tényállás szerint az alperes 2000. december 28-ától munkaszerződést kötött a felperessel határozatlan időtartamra, ügyvezető munkakörre. A munkaszerződés szerint "a munkaviszony munkáltató által bármilyen okból történő megszüntetése esetén hat hónap végkielégítés jár a munkavállalónak. A felek megállapodnak abban, hogy az ügyvezetői megbízás Gt. szerinti megszűnése nem vonja maga után automatikusan a munkaviszony megszűnését, hanem annak további fennálltára vagy esetleges megszűnésére az itt rendezettek, illetőleg az Mt. szabályai irányadók". A felek megállapodtak abban is, hogy a munkaviszony a munkáltató által bármely okból történő megszüntetése esetén a munkavállalót hat havi átlagkeresetnek megfelelő végkielégítés illeti meg.Az alperes ügyvezető tisztsége 2006. március 27-én lejárt, a társaság új ügyvezetőt nem bízott meg. Az alperes a lejárati tényéről a felperes külföldi megbízottait tájékoztatta, azonban arra érdemi választ nem kapott.Az alperes 2006. november 30-án a munkaviszonyát azonnali hatállyal megszüntette. Indokolása szerint a munkavégzés feltételeit a felperes nem biztosította. Az alperes ezzel egyidőben ügyvédi letétbe helyezett a felperes bankszámlájáról 5.330.822 forintot, az

öt megillető hat havi végkielégítés összegét. A munkaügyi bíróság jogkövetkeztetése szerint a Gt. 24. § (1) bekezdése szerint a vezető tisztségviselőket határozott időre, legfeljebb öt évre kell megválasztani. Ezzel ellentétben az alperes munkaszerződése határozatlan időtartamot jelölt meg, amely a Gt-be ütközött, ezért az Mt. 8. és a 9. §-ában foglaltak alapján érvénytelen. Az érvénytelen rész helyébe az öt évre szóló határozott idejű kikötés került - mivel a felperes öt évre választotta meg az alperest -, ezért a munkaviszonya 2006. március 27-én megszűnt. A felperes közgyűlése az ügyvezető igazgatói megbízását nem hosszabbította meg. Tény, hogy az alperes ezután is a felperes érdekkörében konkrét utasítások alapján járt el, bár írásbeli megállapodás nem volt, a tevékenysége ellenértékét a felperes megfizette, azonban az alperes munkavégzése alapján a munkaviszonya nem alakult át határozatlan idejűvé. Miután a rendkívüli felmondás közlésekor munkaviszony nem állt fenn a felek között, a rendkívüli felmondás nem hatályosult, ezért a felperes kereseti kérelme, miszerint az alperes mint vezető tisztségviselő okozta a kárt azzal, hogy a hat havi végkielégítésnek megfelelő összeget ügyvédi letétbe helyezte, nem megalapozott. Ugyanezen okból az elsőfokú bíróság alaptalannak találta az alperes viszontkeresetét, mely a munkaviszony megszüntetésére figyelemmel a hat havi végkielégítésre irányult. Az alperes fellebbezése és a felperes csatlakozó fellebbezése folytán eljáró Fővárosi Bíróság 49.Mf.636.447/2008/3. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét részben megváltoztatta, kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 5.330.822 forintot, és annak 2006. november 30-ától a kifizetésig járó kamatát. A viszontkeresetet elutasító ítéleti rendelkezést helybenhagyta, kötelezte az alperest, hogy fizessen meg a felperesnek 480.000 forint együttes első-, és másodfokú perköltséget. A jogerős ítélet indokolása szerint az elsőfokú bíróság helytállóan állapította meg, hogy a perbeli időben hatályos Gt. 21. § (2) bekezdése és a 24. § (1) bekezdése alapján a peres felek között létrejött munkaszerződésnek a munkaviszony határozatlan időre vonatkozó kikötése a Gt. említett rendelkezéseibe ütközik, ezért az az Mt. 8. § (1) bekezdése, és a 9. §-a értelmében semmis. Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni. A vezető tisztségviselőt a társasági szerződésben megállapított határidőre ennek hiányában öt évre megválasztottnak kell tekinteni, tehát az alperes ügyvezető igazgató munkakörre létesített munkaviszonya az öt év határozott idő lejártát követően, 2006. március 27-ével megszűnt. A másodfokú bíróság érvelése szerint amennyiben a felek a tisztségnek visszahívás folytán történő megszűnését követő időre nem állapodnak meg a munkaviszony folytatásában, a határozott idejű munkaviszonya a visszahívással megszűnik, és ugyanez vonatkozik a határozott idő lejártá folytán történő munkaviszony megszűnésre is. Az Mt. 79. § (7) bekezdése értelmében a választással keletkezett, illetve azon alapuló határozott idejű munkaviszony "továbbdolgozás" folytán nem

alakulhatott át határozatlan idejűvé. A másodfokú bíróság úgy foglalt állást, hogy az alperes hat havi végkielégítés iránti követelése minden alapot nélkülöz, hiszen a határozott idő lejártával az ügyvezető munkaviszonya a felperesnél a törvény erejénél fogva minden egyéb intézkedés nélkül 2006. március 27-én megszűnt, tehát azt nem a munkáltató szüntette meg, így az igényelt juttatásnak a munkaszerződés rögzített feltételei nem álltak fenn. Az alperes tehát jogellenesen járt el, amikor 2006. novemberében a felperes munkáltató bankszámlájáról a végkielégítés összegét önhatalmúlag, jogosulatlanul leemelte, és letétbe helyezte, amellyel a felperesnek szándékosan kárt okozott, és ennek megtérítésére az Mt. 192/A. §-án keresztül érvényesülő Ptk. 339. § (1) bekezdés alapján köteles. A másodfokú bíróság érvelése szerint az a körülmény, hogy az alperes az ügyvezetői megbízása és a határozott idejű munkaviszonya lejártát követően is ténylegesen a munkáltató tudtával továbbra is ellátta az ügyvezetői tevékenységét, nem eredményezte a határozott idejű munkaviszonynak határozatlan idejűvé alakulását, tehát érvényes munkaviszony a felek között már ezen időszakban nem állt fenn. Újabb határozott idejű munkaviszonyt az ügyvezetői tisztség ellátására nem létesítettek, határozatlan idejű munkaviszonyt pedig e munkakörre a korábban már kifejtettek szerint nem lehetett létesíteni. A másodfokú bíróság kiemelte, hogy az alperes a felperes részére munkát végzett, amiért változatlan összegben a munkabérét is felvette, azonban e jogviszony érvénytelennek minősült, melynek jogkövetkezményei tekintetében legfeljebb az Mt. 10. §-ának alkalmazását igényelhetette volna az alperes. Az alperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését kérte, annak a Pp. 206. § rendelkezésébe ütköző, jogszabálysértő volta miatt. Az alperes hivatkozott arra, hogy a felperesnél munkát végzett, azért munkabért kapott, a munkavállalói járulékokat megfizették. A felek 2000. december 28-án úgy állapodtak meg, hogy a munkavállaló munkaviszonya a határozott időre szóló ügyvezetői megbízását követően is fennmarad, azaz határozatlan időre jött létre. A felperes nem szüntette meg a munkaviszonyát az ügyvezetői megbízatásának visszavonását követően, ezért a munkaviszony továbbra is fennállt. Az alperes felülvizsgálati érvelése szerint a társasági jogi alapú ügyvezetői megbízás megszűnése nem eredményezi a munkaviszony automatikus megszűnését, vagy megszüntetését. Az alperes sérelmezte, hogy az eljáró bíróságok a bizonyítékokat nem összességükben értékelték, és azok mérlegelése során figyelmen kívül hagyták, hogy munkát végzett, amelyért munkabért kapott. Álláspontja szerint vizsgálni kellett volna, hogy milyen munkakörre módosult a munkaviszonya, mely munkakör-módosulás folytán az írásbeli megállapodás hiányában is létrejött a munkavégzése, valamint a felperes bér- és járulékfizetése miatt. A felperes felülvizsgálati ellenkérelmében a jogerős ítélet hatályában történő fenntartását, és az alperes perköltségben való marasztalását kérte.

A Legfelsőbb Bíróság a felülvizsgálati kérelmet a Pp. 274. § (1) bekezdése alapján tárgyaláson kívül bírálta el. Az alperes felülvizsgálati kérelme nem megalapozott.

Az eljárt bíróságok a perbeli időben hatályos Gt. 24. § (1) bekezdése alapján helytállóan állapították meg, hogy a peres felek között létrejött munkaszerződésnek a munkaviszony határozatlan időre vonatkozó kikötése jogszabályba ütköző, ezért az Mt. 8. § (1) bekezdése és a 9. §-a értelmében semmis. A vezető tisztségviselőt a társasági szerződésben megállapított határozott időre, illetve ennek hiányában öt évre megválasztottnak kellett tekinteni. Helytálló ezért az a következtetés, hogy - miután az alperes munkaviszony keretében látta el a feladatait -, a munkaszerződésnek határozatlan időre szóló kikötése érvénytelen, ehelyett a határozott időre szóló rendelkezéseket kellett alkalmazni. Helyes a másodfokú bíróság érvelése, amely szerint a határozott idejű jogviszonyban foglalkoztatható ügyvezető munkaviszonya a határozott idő elteltét követően történt alkalmazás esetén sem alakult át határozatlan időre szólóvá. A határozott idő lejártával az ügyvezetői munkaviszony a törvény erejénél fogva, minden egyéb intézkedés nélkül, 2006. március 27-én megszűnt. A peres felek újabb határozott idejű munkaviszonyt az ügyvezetői tisztségre nem létesítettek, ezen tisztségre pedig határozatlan idejű munkaszerződést kötni nem lehetett.

Az alperes alaptalanul hivatkozott arra a felülvizsgálati kérelmében, hogy a peres felek a munkaszerződésben abban állapodtak meg, hogy a határozott időre szóló ügyvezetői megbízást követően a munkaviszony fennmarad. A munkaszerződésben a felek azt rögzítették, hogy az ügyvezetői megbízás Gt. szerinti megszűnése nem vonja maga után automatikusan a munkaviszony megszűnését, hanem annak további fennálltára, vagy az esetleges megszűnésére az itt részletezettek, illetve az Mt. szabályai az irányadók. Az adott esetben a peres felek között létrejött munkaszerződés tehát nem tartalmazott kifejezett rendelkezést arra vonatkozóan, hogy a felperes munkaviszonya az ügyvezetői tisztségének lejártá után fennmarad. Az eljárt bíróságok az Mt. 79. § (7) bekezdésében foglaltak helytálló értelmezésével jutottak arra a következtetésre, hogy az alperes munkaviszonya arra figyelemmel sem alakult át határozatlan idejűvé, hogy a felperes tudtával, és annak irányítása mellett munkát végzett, melynek ellenértékét megkapta. Alaptalan az alperes azon felülvizsgálati érvelése, hogy a munkaköre módosult volna, figyelemmel arra, hogy a határozott idő lejártával az alperes ügyvezető munkaviszonya a felperesnél a törvény rendelkezése folytán megszűnt, egyéb munkakörre történt munkaszerződés-módosítást pedig az alperes nem bizonyított [Pp. 164. § (1) bekezdés]. A munkaszerződés szerint a felek megállapodtak abban, hogy a munkaviszony a munkáltató által bármely okból történő megszüntetés esetén a munkavállalót hat havi átlagkeresetnek megfelelő végkielégítés illeti meg. Figyelemmel arra, hogy a munkaviszony a határozott idő elteltével jogszabály rendelkezése

folytán megszűnt, azt nem a munkáltató szüntette meg, ezért a végkielégítés összegére az alperes nem volt jogosult. A másodfokú bíróság törvénysértés nélkül következtetett arra, hogy az alperes az önhatalmúlag, jogosulatlanul leemelt hat havi átlagkeresetnek megfelelő végkielégítés megfizetésére köteles, miután a munkaszerződésben rögzített feltétel nem következett be. A másodfokú bíróság a rendelkezésre álló peradatok helyes, okszerű értékelésével és a logika szabályainak megfelelően a Pp. 206. § (1) bekezdése megsértése nélkül hozta meg az ítéletét, azt a szükséges tartalommal és terjedelemmel indokolta [Pp. 221. § (1) bekezdés], ezért az alperes felülvizsgálati kérelmében hivatkozottak jogszabálysértés megállapítására nem adtak módot. A kifejtettekre tekintettel a Legfelsőbb Bíróság a jogerős ítéletnek felülvizsgálati kérelemmel nem támadott rendelkezését nem érintette, egyebekben a Pp. 275. § (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta. Az alperes a Pp. 78. § (1) bekezdése alapján köteles a felperes felülvizsgálati perköltségének megfizetésére. A felülvizsgálati eljárás illetékét az adott ügyben még irányadó 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a értelmében az állam viseli.

Budapest, 2010. október 13.

**Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, dr. Hajdu Edit s.k. előadó
bíró, dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. bíró
A kiadmány hiteléül: Nné tisztviselő**